

Date : 20180828

Dossier : 566-02-3903

Référence : 2018 CRTESPF 73

*Loi sur la Commission des relations
de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral et
Loi sur les relations de travail
dans le secteur public fédéral*



Devant une formation de la
Commission des relations
de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral

ENTRE

JASON MCGAGHEY

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(Service correctionnel du Canada)**

employeur

Répertorié

McGaghey c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

Devant : Bryan R. Gray, une formation de la Commission des relations de travail et de
l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : François Ouellette, Union of Canadian
Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada
- CSN

Pour l'employeur : Rebecca Sewel, avocate

Décision rendue sur la base d'observations écrites,
déposées les 9 et 13 février et le 12 mars 2018.
(Traduction de la CRTESPF)

I. Résumé

[1] Le fonctionnaire s'estimant lésé, Jason McGaghey (le « fonctionnaire ») était un agent correctionnel (classifié CX-02). Il a signalé sa disponibilité pour travailler un quart de travail supplémentaire. Peu après, un collègue agent correctionnel (également classifié CX-02) a informé les gestionnaires du fonctionnaire qu'il ne pouvait pas se présenter au travail. Par conséquent, un quart de travail supplémentaire a dû être attribué. Bien que le fonctionnaire ait été disponible et inscrit sur la liste de la base de données relative à l'attribution des quarts d'heures supplémentaires, ses gestionnaires ont attribué le quart à un autre agent classifié CX-01. Ses gestionnaires ont par la suite reconnu que cette affectation à un agent classifié à un niveau CX inférieur, avait été une erreur.

[2] Le fonctionnaire allègue qu'il y a eu violation de la convention collective en raison de cette erreur. Il demande une compensation financière au taux des heures supplémentaires de 1,5 fois son taux de rémunération normal pour les 8 heures supplémentaires qui, selon lui, auraient dû lui être attribuées.

[3] Pour trancher ce grief, je dois interpréter la convention collective afin de déterminer si l'erreur dans l'attribution du quart de travail supplémentaire accorde le droit au fonctionnaire de se prévaloir de ce quart particulier ou si l'exigence de la convention collective pour la répartition équitable des heures supplémentaires devrait être mesurée sur une période de temps pendant laquelle l'employeur pourrait être en mesure de démontrer que le fonctionnaire a été traité équitablement dans l'attribution des heures supplémentaires.

[4] Ayant lu la convention collective et la jurisprudence soumise par les parties portant sur la répartition équitable des heures supplémentaires, je m'appuie sur les décisions antérieures de la Commission, dont l'une a été confirmée par la Cour fédérale lors d'un contrôle judiciaire, et je conclus que le fonctionnaire n'a pas droit à un quart de travail en heures supplémentaires particulier, mais plutôt à ce que sa part équitable des heures supplémentaires soit mesurée sur une période donnée. Je rejette le grief du fonctionnaire, car les éléments de preuve établissent que le nombre d'heures supplémentaires qui lui a été attribué au cours de l'année en question est légèrement supérieur à la moyenne.

[5] Le 1^{er} novembre 2014, la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi*

dans la fonction publique (L.C. 2013, ch. 40, art. 365) est entrée en vigueur (TR/2014-84) et a créé la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTEFP) pour remplacer l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) et le Tribunal de la dotation de la fonction publique. Le même jour, des modifications corrélatives et transitoires édictées par les articles 366 à 466 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique* de 2013 (L.C. 2013, ch. 40) sont aussi entrées en vigueur (TR/2014-84). Conformément à l'article 393 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*, une procédure entamée en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; *LRTFP*) avant le 1er novembre 2014, doit être reprise et poursuivie en vertu de la *LRTFP*, dans sa version modifiée par les articles 365 à 470 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*.

[6] Le 19 juin 2017, la *Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et d'autres lois et comportant d'autres mesures* (L.C. 2017, ch. 9) a reçu la sanction royale et a modifié le nom de CRTFP et les titres de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* et de la *LRTFP* pour qu'ils deviennent, respectivement, la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »), la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* et la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (la « Loi »).

II. Les faits

[7] Ce grief a été renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 209(1)a) de la *Loi*, qui prévoit le renvoi d'un grief individuel à l'arbitrage dans un différend portant sur l'interprétation ou l'application d'une disposition d'une convention collective.

[8] Les parties ont fourni un exposé conjoint des faits daté du 11 janvier 2018, qui fournissait les informations suivantes :

[Traduction]

Le fonctionnaire s'estimant lésé a commencé sa carrière au Service correctionnel du Canada (l'employeur) en décembre 2001. Au moment pertinent de ce grief, il occupait un poste classifié CX-02 au Pénitencier de la Saskatchewan.

Aux moments pertinents en l'espèce, les parties étaient liées par la convention collective signée entre le Conseil du Trésor et le Syndicat des Agents Correctionnels du Canada - Union of Canadian Correctional Officers - CSN (les parties) le 26 juin 2006 (la Convention).

La disposition en litige dans cette affaire est la clause 21.10 (b) qui a été ajoutée à la Convention des parties le 2 avril 2001.

Les heures supplémentaires sont gérées par les gestionnaires correctionnels au moyen du Système des horaires de travail et du déploiement (SHD) mis en place le 28 septembre 2009. La possibilité pour les agents de sélectionner différents quarts et différentes heures lors de la mise à jour de leur disponibilité pour les heures supplémentaires a été introduite avec la mise en œuvre de la version 1.1 du SHD, diffusée le 20 décembre 2009.

Tous les événements qui suivent ont eu lieu le 12 février 2010, sauf indication contraire. Toutes les heures sont à l'heure normale de l'Est.

Le fonctionnaire travaillait le quart du soir, de 14 heures à 23 heures, dans l'unité à sécurité maximale. Le même jour, à 17 h 2, un autre agent CX-02 a informé l'employeur qu'il ne pouvait pas travailler son quart de travail prévu ce jour-là de 18 h 45 à 7 h, le lendemain matin, dans l'unité à sécurité maximale du même pénitencier.

À 17 h 33, au moyen du SHD, le fonctionnaire a indiqué sa disponibilité à travailler des heures supplémentaires afin de remplacer l'agent CX-02 précédemment mentionné, qui avait informé l'employeur qu'il ne pourrait pas travailler.

Les premières 4,25 heures du poste (18 h 45 à 23 h) ont été comblées par l'appel du soir; des heures supplémentaires ont dû être attribuées de 23 h à 7 h, le lendemain matin.

À 18 h 45, le gestionnaire correctionnel a affecté un agent classifié au niveau CX-01 pour travailler les heures supplémentaires de 23 h à 7 h.

L'employeur reconnaît que le gestionnaire correctionnel n'aurait pas dû affecter un CX-01 à un poste CX-02 alors qu'un CX-02, comme le fonctionnaire dans ce cas-ci, était facilement disponible et qualifié pour le travail supplémentaire.

À la fin de l'exercice 2009-2010, 41 heures supplémentaires avaient été offertes au fonctionnaire, 1,25 heure supplémentaire a été ordonnée et 32,25 heures supplémentaires ont été effectuées au total.

Parmi les 30 autres agents CX-02 du Pénitencier à sécurité maximale de la Saskatchewan, le fonctionnaire se classe légèrement au-dessus de la moyenne pour les heures supplémentaires offertes et ordonnées et pour le pourcentage d'heures supplémentaires offertes.

Du 13 février 2010 à la fin de l'exercice financier, le 31 mars 2010, le fonctionnaire s'est rendu disponible pour un seul quart supplémentaire, soit le 21 mars 2010, et aucune heure supplémentaire pour les CX-02 n'était prévue à cette date.

Ce grief a été présenté à l'employeur le 17 février 2010. Le 11 juin 2010, après avoir été entendu une première, une deuxième et une dernière fois à l'interne, le grief a été renvoyé à la Commission aux fins d'arbitrage.

Le 28 juin 2010, le grief et la mesure corrective ont été rejetés au dernier palier.

Le différend entre les parties concerne l'interprétation de la clause 21.10(b) de la Convention.

[9] Tel qu'il a été mentionné, la convention collective a été conclue entre le Secrétariat du Conseil du Trésor et le Syndicat des agents correctionnels du Canada - Union of Canadian Correctional Officers - CSN, pour l'agent négociateur du groupe Services correctionnels, (signée le 26 juin 2006; la « convention collective »). La clause 21.10 est libellée comme suit :

21.10 Répartition des heures supplémentaires

L'Employeur fait tout effort raisonnable pour :

a. répartir les heures supplémentaires de travail sur une base équitable parmi les employé-e-s qualifiés facilement disponibles,

b. attribuer du travail en temps supplémentaire aux employé-e-s faisant partie du même groupe et niveau par rapport au poste à combler, p. ex., Agent correctionnel 1 (CX-1) à agent correctionnel 1 (CX-1), agent correctionnel 2 (CX-2) à agent correctionnel 2 (CX-2), etc.

Cependant, il est possible pour une section locale de convenir par entente écrite avec le directeur de l'établissement d'une méthode différente en ce qui a trait à l'attribution du temps supplémentaire.

et

- c. donner aux employé-e-s, qui sont obligés de travailler des heures supplémentaires, un préavis suffisant de cette obligation.*

[10] La clause 21.12 de la convention collective, intitulée « Rémunération du travail supplémentaire », stipule ce qui suit : « [...] L'employé-e a droit à une rémunération à tarif et demi (1 1/2) sous réserve du paragraphe 21.13 pour chaque heure supplémentaire de travail supplémentaire exécutée par lui ».

III. Analyse

A. La question en litige

[11] Le fonctionnaire soutient que la Commission devrait conclure que l'employeur a violé la convention collective, car il ne peut être exonéré de ses obligations en vertu la clause 21.10(b) de la convention collective de répartir les heures supplémentaires au même groupe et niveau en respectant simplement la clause 21.10(a), qui porte sur la répartition équitable des heures supplémentaires.

[12] Le fonctionnaire soutient en outre que les clauses 21.10(a), (b) et (c) créent trois obligations distinctes et indépendantes pour l'employeur, chacune de valeur égale, et que l'employeur doit toutes les respecter.

[13] Le fonctionnaire déclare également qu'étant donné que l'employeur a reconnu qu'il avait commis une erreur en attribuant des heures supplémentaires le jour en question, il devrait s'acquitter du fardeau d'établir que la situation qui s'ensuivait était une exception à la clause 21.10(b). Il affirme que l'erreur de l'employeur lui a fait perdre une occasion de travailler un quart huit heures, ce qui doit être corrigé.

[14] Enfin, le fonctionnaire déclare que les affirmations de l'employeur, selon lesquelles la clause 20.10(a) l'emporte sur la clause 21.10(b) et que cette dernière ne doit pas être respectée ou est entièrement annulée dans la mesure où l'obligation énoncée à la clause 21.10(a) est remplie, sont absurdes.

[15] L'employeur reconnaît avoir commis une erreur en attribuant à un CX-01 un quart de travail supplémentaire relatif à un poste CX-02 alors qu'il y avait un employé CX-02, comme le fonctionnaire dans ce cas-ci, qui était facilement disponible et qualifié pour le travail supplémentaire.

[16] Bien que l'employeur reconnaisse que la clause 21.10(b) a été violée en principe, il conteste la mesure corrective demandée par le fonctionnaire, à savoir le paiement des huit heures auquel il prétend avoir droit. L'employeur soutient plutôt que si le grief est accueilli, la seule mesure corrective qui devrait être accordée serait une déclaration de violation de cette clause.

[17] L'employeur soutient que la clause 21.10(b) ne crée pas un droit distinct à un quart de travail supplémentaire en particulier et que le fonctionnaire n'a droit à aucune compensation monétaire pour le quart en question.

[18] L'employeur déclare avoir la possibilité, au cours d'un exercice financier, de corriger les erreurs commises dans le cadre de son obligation d'embaucher au même niveau en assurant une répartition globale équitable des heures supplémentaires à chaque employé. Il suggère que la position du fonctionnaire équivaudrait à l'imposition d'une norme de perfection à l'égard de la répartition des heures supplémentaires, ce qui serait contraire à la convention collective, puisque celle-ci prévoit que l'employeur doit « faire tout effort raisonnable » pour atteindre l'équité et répartir les heures supplémentaires aux employés d'un même groupe.

[19] L'employeur souligne également que l'argument du fonctionnaire, à savoir que l'employeur lui doit une compensation financière pour toute erreur découlant de la clause 21.10 de la convention collective, ne tiendrait pas compte d'autres variables ayant une incidence sur sa rémunération éventuelle des heures supplémentaires, notamment sa disponibilité et la quantité d'heures supplémentaires requises et offertes

1. Clause 21.10 de la convention collective

[20] À l'appui de son argument relatif au [traduction] « résultat absurde », le fonctionnaire déclare qu'en poussant la logique de la position de l'employeur à l'extrême, à savoir qu'il dispose d'une certaine souplesse pour attribuer les heures supplémentaires de manière à produire ultérieurement des résultats équitables, l'employeur pourrait refuser à tous les employés CX-02 des heures supplémentaires. Il pourrait plutôt attribuer toutes les heures supplémentaires aux employés CX-01 ou aux gestionnaires exemptés et ensuite déclarer qu'il répondait aux exigences de la clause 20.10 de la convention collective, car chaque CX-02 a reçu un résultat égal de zéro heure supplémentaire, rendant ainsi la clause 20.10(b) vaine et inutile.

[21] Bien que cet exemple d'extrapolation logique dresse un portrait excessivement sombre de la répartition des heures supplémentaires pour les agents classifiés CX-02 visés par l'interprétation de l'employeur de la clause 21.10 de la convention collective, il n'est pas pertinent étant donné que, selon les faits dont je suis saisi, le fonctionnaire, un CX-02, a reçu des heures supplémentaires et a terminé l'exercice avec un nombre d'heures supplémentaires attribué légèrement supérieur à la moyenne.

[22] Le fonctionnaire mentionne également que la clause 21.10 de la convention collective utilise la conjonction « et » pour lier les clauses (b) et (c). Il suggère que ce terme conjonctif a été utilisé pour montrer l'intention des parties d'énumérer les nombreuses obligations de l'employeur en matière d'heures supplémentaires. Il cite ensuite plusieurs autres articles de conventions collectives qui utilisent également des termes conjonctifs pour lier les obligations qui, selon lui, sont tous clairement requises, individuellement, et que cette même interprétation devrait être maintenue pour l'ensemble de la convention collective, y compris la clause 21.10.

[23] L'employeur soutient que lorsque lue dans son ensemble, la clause 21.10 de la convention collective prévoit un système de répartition des heures supplémentaires fondé sur l'équité envers les parties. Il ajoute que l'interprétation de la clause 21.10(b) en tant qu'obligation distincte et indépendante, tel que l'a suggéré le fonctionnaire, ferait fi du contexte de l'ensemble de la clause 21.10. Une telle interprétation donnerait une priorité déraisonnable à l'obligation de répartir les heures supplémentaires aux employés d'un même niveau par rapport à l'obligation de les répartir équitablement.

[24] L'employeur soutient également que la méthode suggérée par le fonctionnaire pour interpréter la clause en question est trop rigide et littérale et ne tient pas compte de l'objectif général du système de répartition des heures supplémentaires. L'employeur soutient plutôt que je devrais adopter une approche téléologique qui, selon lui, constitue l'approche moderne quant à l'interprétation des lois et des conventions collectives.

[25] À l'appui de l'argument selon lequel le libellé doit être lu dans le contexte du système global de répartition des heures supplémentaires, l'employeur note la longue évolution de cette affaire entre les parties. En mars 1999, ils ont accepté le libellé de la clause 21.10 de la convention collective concernant la répartition équitable des heures supplémentaires et la nécessité d'un préavis suffisant. Ensuite, en avril 2001, un libellé

a été ajouté pour aborder la répartition des heures supplémentaires au même groupe et au même niveau.

2. Sources jurisprudentielles

[26] Les deux parties citent de manière exhaustive les sources jurisprudentielles à l'appui des maximes d'interprétation.

[27] Compte tenu de la jurisprudence exhaustive sur la question de la répartition des heures supplémentaires, je trouve que ces sources ne sont ni convaincantes ni utiles.

3. Jurisprudence

[28] L'employeur m'a renvoyé au paragraphe 52 de la décision de la Cour fédérale dans *Canada (Procureur général) c. Bucholtz*, 2011 CF 1259, où la Cour a examiné la question de la répartition des heures supplémentaires. La Cour a souscrit à l'argument de l'employeur et a conclu que : « l'équitabilité doit être mesurée sur une période raisonnable [...] ».

[29] Dans le même paragraphe, la Cour énumère les principaux aspects de ce qui est considéré lors de la distribution des heures supplémentaires, tel qu'ils ont été soulevés dans des décisions antérieures de la Commission sur le même sujet :

[52] [...] Il serait faux de penser que l'article 15 de la convention collective exige que l'employeur fasse une distribution équitable du temps supplémentaire sur une base quotidienne. Au contraire, il est tout à fait acceptable dans ce genre de chose d'examiner la distribution faite par l'employeur durant une période raisonnable : Bérubé [...] [c. Conseil du Trésor (Ministère des Transports), dossier du CRTFP no 166-02-22187 (19 930 215), [1993] C.R.T.F.P.C. n° 34 (QL)].

L'équité ne peut être établie au jour le jour, mais seulement sur une longue durée : Lay [...] [c. Conseil du Trésor (Ministère des Transports), dossier du CRTFP no 166-02-14889 (19 861 124), [1986] C.R.T.F.P.C. n° 301 (QL)].

Je suis d'avis qu'il n'est pas possible d'évaluer les questions telle la répartition équitable des heures supplémentaires en n'envisageant qu'une période relativement courte [...] Evans c. Conseil du Trésor (Solliciteur général du Canada - Service correctionnel), CRTFP 166-2-17195 (19 881 007).

[...]

[...] Toutefois, la question en litige n'est pas le fait que l'employeur ne les a pas appelés pour les jours en question mais a-t-il réparti les heures supplémentaires sur une base équitable? La jurisprudence a établi que cette question en est une de fait et les arbitres ont étudié la question en tenant compte du nombre d'heures supplémentaires travaillées par chaque employé sur une période de temps raisonnable: Charlebois c. Conseil du Trésor (Ministère des Anciens Combattants), [1992] CRTFP 43.

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[30] En guise de réfutation, le fonctionnaire fait valoir que *Bucholtz* n'est pas une affaire pertinente car elle ne porte pas sur l'interprétation de la clause 21.10(b), laquelle fait l'objet du grief dont je suis saisi, ce que les parties reconnaissent également.

[31] Le fonctionnaire cite *DHL Express (Canada) Ltd. v. Canadian Auto Workers, Locals 4215, 144 and 4278* (2004), 124 L.A.C. (4e) 271, à la page 295, dont la conclusion était la suivante :

[Traduction]

[...] Le point de référence principal d'un arbitre de différends doit être le libellé de la Convention [...], car c'est surtout par à partir du langage écrit qu'il faut évaluer l'intention commune des parties. Le libellé doit être interprété selon son sens propre et ordinaire, à moins que cette approche n'entraîne une absurdité ou une incompatibilité, auquel cas les arbitres interpréteront le libellé de manière à éviter de tels résultats [...]

[32] En ce qui concerne plus spécifiquement l'interprétation de la clause 21.10 de la convention collective, le fonctionnaire cite *McManaman c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2012 CRTFP 75, à l'appui de sa demande de compensation financière pour s'être vu refuser par erreur un quart de travail supplémentaire. Cette affaire portait sur trois occasions de travailler des heures supplémentaires survenues en une journée (le 4 janvier 2011). M. McManaman a allégué s'être vu refuser ces occasions, en violation de la même clause de la convention collective, soit la clause 21.10, qui est en litige en l'espèce.

[33] Le fonctionnaire en l'espèce renvoie plus précisément au long paragraphe 26 de *McManaman* :

26 Compte tenu du libellé de la convention collective, je conclus que l'employeur peut attribuer à un CX-02 un quart de travail supplémentaire qui serait normalement offert à un CX-01 dans deux circonstances : s'il a fait tout effort raisonnable pour trouver un CX-01 ayant indiqué sa disponibilité pour travailler des heures supplémentaires, mais qu'il n'en a trouvé aucun qui était facilement disponible; s'il peut prouver que tous les CX-01 ayant indiqué leur disponibilité n'étaient pas « qualifiés » pour le quart de travail en question en raison de facteurs précis liés à la nature du travail. L'employeur n'a fourni aucune preuve indiquant qu'il avait essayé de trouver un CX-01 pour travailler le quart en question. En fait, selon la preuve, l'employeur a décidé dès le départ que tous les CX-01 n'étaient pas qualifiés pour le travail et n'a offert les heures supplémentaires qu'à PB. Ainsi, je conclus également que l'employeur n'a présenté aucune preuve précise démontrant que son évaluation des compétences requises ce soir-là était suffisante pour réfuter l'argument du fonctionnaire selon lequel il était qualifié pour travailler les heures supplémentaires disponibles au niveau CX-01. Le fonctionnaire a démontré qu'il était facilement disponible et que le travail offert était pour son groupe et niveau. Il incombait donc l'employeur de fournir une preuve suffisante pour établir que la situation était une exception à la clause 21.10 et que le fonctionnaire n'était pas qualifié pour le travail offert en heures supplémentaires. L'employeur ne s'est pas acquitté de ce fardeau à ma satisfaction.

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[34] Dans cette affaire, un arbitre de grief a ensuite examiné une deuxième journée (le 7 janvier 2011). Il a également conclu que M. McManaman s'était vu refuser des heures supplémentaires, en violation de la convention collective, et il a ensuite fourni une analyse détaillée de la jurisprudence relative à la détermination du partage équitable des heures supplémentaires le deuxième jour seulement (7 janvier). L'arbitre de grief est alors parvenu à une conclusion, sans analyse ni détail autre que le fait que M. McManaman avait demandé une compensation financière pour deux quarts de huit heures chacun, soit un total de 16,25 heures à temps double (voir le paragraphe 38). Toutefois, au paragraphe 14, l'arbitre de grief a noté que M. McManaman avait demandé 16 heures à temps double en guise de réparation financière.

[35] Lors du contrôle judiciaire de *Canada (Procureur Général) c. McManaman*, 2013 CF 1064, la Cour fédérale a annulé cette décision.

[36] Dans *Mcmanaman c. Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 136, la Cour *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral et Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*

d'appel fédérale a examiné l'affaire et a conclu que la Cour fédérale avait commis une erreur en rendant une décision sur une question clé pertinente à la présente affaire. La Cour d'appel a infirmé la décision de la Cour fédérale et renvoyé l'affaire à l'arbitre de grief, avec des instructions. Elle a indiqué ce qui suit aux paragraphes 2 et 6 à 11 :

[2] *Le juge a appliqué la norme de la décision raisonnable et a conclu que la décision de l'arbitre était déraisonnable parce qu'après s'être référé au test énoncé dans l'arrêt Canada (Procureur général) c. Bucholtz, 2011 CF 1259 (CanLII) [Bucholtz] pour déterminer si l'employeur avait réparti équitablement les heures de travail supplémentaires disponibles, celui-ci ne l'aurait pas appliqué dans son entièreté. Selon le juge, l'arbitre n'a, d'une part, pas tenu compte de l'ensemble de l'année fiscale et, d'autre part, a comparé la situation de l'appelant uniquement à celle de l'employé qui a effectivement travaillé les heures supplémentaires le 7 janvier 2011 et qui n'était évidemment pas dans une situation similaire. Compte tenu du test que l'arbitre avait identifié (paragraphes 29 à 33 de ses motifs, 2012 PSLRB 75 (CanLII)), il fallait, selon le juge, comparer la situation de l'appelant à celle des autres employés qui étaient dans une situation similaire au cours de l'année.*

[...]

[6] *Les parties s'entendent que l'arbitre a décrit le bon test et que celui-ci requiert nécessairement l'analyse comparative décrite dans Bucholtz. Donc, la seule véritable question devant nous est de déterminer si, en appliquant l'approche décrite dans Newfoundland and Labrador Nurses' Union c. Terre-Neuve-et-Labrador (Conseil du Trésor), 2011 CSC 62 (CanLII), [2011] 3 RCS 708, particulièrement aux paragraphes 14 et 15, la Cour peut en l'espèce inférer du résultat que l'arbitre a implicitement conclu comme le suggère l'appelant et cela suppose que les éléments de preuve au dossier étaient suffisants pour lui permettre de ce faire.*

[7] *Les parties ont présenté des arguments assez détaillés sur la preuve au dossier. Toutefois, elles ne s'entendent pas sur quels employés devaient être pris en compte en l'espèce, ni sur les détails dont l'arbitre avait besoin pour faire la comparaison décrite dans Bucholtz.*

[8] *En l'absence de quelque indication à ce sujet, dans la décision de l'arbitre ou dans la jurisprudence arbitrale, il m'est impossible de conclure que la décision est raisonnable sans définir l'expression « employés dans une situation similaire » et sans déterminer les facteurs pertinents à la comparaison. La déférence due à l'arbitre suggère que la Cour ne devrait pas se substituer à lui pour définir ces*

notions qui sont au cœur de l'expertise de la CRTFP.

[9] *D'ailleurs, je suis d'accord avec l'appelant que le juge a erré en substituant sa propre interprétation de « employés dans une situation similaire » et en rendant la décision que l'arbitre aurait dû rendre. Il semble s'être permis de faire cet exercice parce que les faits de l'espèce avaient selon lui peu de chance de se répéter, vu les amendements apportés depuis à la convention collective*

[10] *Toutefois, les parties devant nous s'entendent que la question en jeu, soit, qui sont les personnes dans une situation similaire qui doivent être prises en compte et de quels éléments de preuve un arbitre a besoin pour faire l'exercice décrit dans Bucholtz, est importante, car pertinente à l'égard de plusieurs griefs pendants.*

[11] *Il me semble donc plus opportun de retourner le dossier à l'arbitre pour qu'il décide de cette question à l'égard du grief portant sur le 7 janvier 2011. Je propose donc que l'appel soit accueilli et que, rendant la décision que le juge aurait dû rendre, la demande de révision judiciaire soit accordée et que le dossier soit renvoyé à l'arbitre pour qu'il décide du grief portant sur l'allocation du temps supplémentaire le 7 janvier 2011 en tenant compte des présents motifs. Le tout sans dépens.*

[37] Le fonctionnaire soutient que *McManaman* aborde les clauses 21.10(a) et (b) comme étant des clauses distinctes et exécutoires, ce qui devrait me convaincre d'accepter le même argument sur les faits en litige en l'espèce.

[38] Étant donné que la question dont je suis saisi tourne autour du fait que l'employeur est tenu de faire tous les efforts raisonnables pour parvenir à l'équité en ce qui concerne les heures supplémentaires et leur répartition à un niveau donné, je tiens à souligner que l'inférence (comme l'a également souligné la Cour d'appel fédérale) est nécessaire pour déduire le fondement sur lequel l'arbitre de grief de *McManaman* a conclu que le fonctionnaire avait droit à une compensation pour les quarts de huit heures des 4 et 7 janvier. Comme le fait remarquer le fonctionnaire dans la présente affaire, la décision de la Cour fédérale indique clairement que l'employeur n'a demandé le contrôle judiciaire que de la décision relative au grief concernant le 7 janvier.

[39] Compte tenu de ce que j'ai souligné plus tôt dans la présente décision, il apparaît clairement que l'arbitre de grief dans *McManaman*, dans sa décision d'octroyer une compensation financière pour les deux jours, a tenu compte du fait

mentionné antérieurement dans sa décision, à savoir que M. McManaman était disponible pour 120 heures supplémentaires, mais qu'aucune heure supplémentaire ne lui a été attribuée au cours de l'ensemble de l'exercice (paragraphe 11).

[40] Ce que je viens de déterminer, ainsi que les décisions de l'arbitre de grief, de la Cour fédérale et de la Cour d'appel fédérale dans *McManaman* (toutes citées et approuvées dans la décision de la Cour fédérale dans l'affaire *Bucholtz*), me conduisent à conclure que, en réalité, le grief du 4 janvier dans *McManaman* a été maintenu avec une compensation financière en se fondant sur le fait que le fonctionnaire s'estimant lésé dans cette affaire s'est vu refuser une possibilité de travailler des heures supplémentaires et qu'il n'a pas été traité de manière équitable en ce qui concerne sa part d'heures supplémentaires, mesurée sur une période raisonnable.

[41] Rien dans les affaires que j'ai notées, découlant du grief *McManaman*, n'indique que le fonctionnaire a droit à des dommages financiers uniquement parce qu'il s'est vu refuser un quart de travail.

[42] J'établis une distinction claire entre les faits dans *McManaman* et ceux dans l'affaire dont je suis saisi. Les faits dont je dispose établissent que M. McGaghey s'est vu attribuer un nombre d'heures supplémentaires légèrement supérieur à la moyenne au cours de l'exercice en question. M. McManaman ne s'était vu attribuer aucune heure supplémentaire et s'était vu refuser un quart qui, selon l'arbitre de grief, aurait dû lui être offert.

[43] Le fonctionnaire cite également *Lemoire c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2016 CRTEFP 45, au paragraphe 63, comme jurisprudence à l'appui du fait que les clauses 21.10(a) et (b) constituent des exigences distinctes pour l'employeur lors de la répartition des heures supplémentaires. Dans cette affaire, la Commission a examiné la question de la répartition équitable des heures supplémentaires énoncée dans la clause 21.10(a). Elle n'a trouvé aucune preuve appuyant le grief pour ce motif. Ensuite, dans une rubrique distincte, elle a commencé une analyse de l'allégation relative à la clause 21,10(b) présentée dans le grief et a déclaré ce qui suit :

63 *Selon la convention collective, l'employeur doit faire tout effort raisonnable pour répartir les heures supplémentaires aux employés de même groupe et niveau que celui du poste à pourvoir. Cette exigence est distincte de l'obligation de*

répartir les heures supplémentaires de façon équitable.

[44] Après avoir examiné la preuve relative à ce dernier aspect du grief dont elle était saisie, la Commission a conclu que l'employeur avait fait des erreurs lors de la répartition des quarts de travail et que ceux-ci, selon les allégations, avaient été mal attribués. Par conséquent, la Commission a conclu qu'il n'y avait pas suffisamment de preuves pour accueillir le grief (voir les paragraphes 67 à 69).

[45] Même si je reconnais que le fonctionnaire dans la présente affaire fait valoir, à juste titre, que *Lemoire* appuie l'affirmation selon laquelle les clauses 21.10(a) et (b) peuvent être analysées indépendamment en cas de violations de la convention collective, le grief n'a pas été accueilli pour autant des suites de *Lemoire*. Par conséquent, cette affaire n'est d'aucune aide dans la détermination et le calcul de la compensation financière et pour la question de savoir si Mme Lemoire était en dessous ou au-dessus de la moyenne pour ce qui est des heures supplémentaires effectuées au cours de l'exercice en question.

[46] Le fonctionnaire a également invoqué *Baldasaro et Thiessen c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2012 CRTFP 54, aux paragraphes 60 et 61, dans laquelle un arbitre de grief a déclaré ce qui suit sur « les mesures correctives appropriées en cas de violation du principe du caractère équitable » :

60 *Considérant le fait que les griefs ne sont que rarement entendus en arbitrage durant l'exercice au cours duquel ils sont présentés, et étant donné la jurisprudence en la matière, la mesure corrective appropriée de la part d'un arbitre de grief serait d'ordonner à l'employeur de dédommager un fonctionnaire s'estimant lésé ayant établi en preuve une répartition inéquitable des heures supplémentaires à son égard[...]*

61 *Toutefois, dans les cas où des rajustements peuvent encore être apportés à la répartition des heures supplémentaires durant un exercice donné, l'employeur pourrait, dans le cadre de la procédure interne de règlement des griefs, offrir d'autres quarts de travail en heures supplémentaires afin de dédommager un employé en cas de répartition inéquitable des heures supplémentaires. Une fois rendu à l'étape de l'arbitrage du grief, il est trop tard pour appliquer une telle solution et une indemnité monétaire devient alors la mesure corrective appropriée.*

[Je souligne]

Le fonctionnaire met en évidence ce passage souligné et indique que l'opportunité manquée qu'il a subie devrait déclencher un paiement en espèces à titre d'indemnisation.

[47] Comme il le fait remarquer dans son exposé à ce sujet, l'employeur affirme que, dans les faits qui m'ont été présentés, le fonctionnaire a été indemnisé en se faisant offrir des heures supplémentaires après avoir qu'on lui ait refusé par erreur le quart de huit heures. On constate à la fin de cet exercice qu'il s'est vu accorder un nombre d'heures supplémentaires légèrement supérieur à la moyenne.

[48] À l'appui de son argumentation à ce sujet, l'employeur renvoie au résultat de plusieurs affaires, dont *Baldasaro et Thiessen*, qui est l'affaire la plus semblable aux faits dont je suis saisi. Dans cette affaire, l'arbitre de grief a conclu que malgré le fait que Mme Thiessen était disponible pour travailler 143 heures supplémentaires au cours de l'exercice en question, aucune heure supplémentaire ne lui a été attribuée. Il a également conclu que le fait que deux quarts d'heures supplémentaires lui aient été offerts après qu'elle ait raté une occasion de travailler des heures supplémentaires en raison d'une erreur constituait un facteur décisif pour rejeter son grief. Mme Thiessen n'a pas été en mesure d'accepter l'un ou l'autre quart de travail, mais l'arbitre de grief a conclu que l'employeur dans cette affaire, en lui offrant ces quarts d'heures supplémentaires, avait fait tous les efforts raisonnables pour lui accorder équitablement des heures supplémentaires (voir le paragraphe 65).

[49] En appliquant les facteurs déterminants de *Baldasaro et Thiessen* aux faits dont je suis saisi, j'arrive à la même conclusion, à savoir que le fonctionnaire s'est vu attribuer un nombre d'heures supplémentaires légèrement supérieur à la moyenne des heures supplémentaires attribuées parmi les 30 autres agents CX-2 du Pénitencier de la Saskatchewan (il a légèrement dépassé la moyenne des heures supplémentaires offertes et commandées et pour le pourcentage d'heures supplémentaires offertes). Par conséquent, même si l'attribution du quart à un agent classifié à un niveau inférieur était une erreur, la preuve n'a pas démontré qu'il avait perdu sa part équitable d'heures supplémentaires, tel qu'il est prévu à la clause 20.10(a).

[50] L'employeur a non seulement attribué un nombre d'heures supplémentaires légèrement supérieure à la moyenne au fonctionnaire, il lui a également offert un autre quart après avoir remarqué l'erreur, que le fonctionnaire a refusé car il n'était pas

disponible.

IV. Conclusion

[51] L'employeur a admis qu'il avait fait une erreur et qu'il n'avait pas respecté la clause 21.10(b) en omettant d'attribuer le quart au fonctionnaire. Toutefois, la preuve dont je suis saisi ne permet pas d'établir, selon la prépondérance des probabilités, que le fonctionnaire a subi une perte financière. Par conséquent, ce grief est rejeté pour les motifs énoncés précédemment.

[52] Pour ces motifs, la Commission rend l'ordonnance qui suit :

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[53] Le grief est rejeté.

Le 28 août 2018.

Traduction de la CRTESPF

**Bryan R. Gray,
une formation de la Commission
des relations de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral**